
LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP
TERRITORIAUX, NOUS AGISSONS
le cnfpt



SOMMAIRE

P.4 DE LA RECONNAISSANCE À L'INCLUSION

Les collectivités locales face aux enjeux fixés par la loi du 11 février 2005.

P. 6 DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

Retour sur des actions exemplaires menées par les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

P.12 LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

L'établissement apporte des réponses concrètes aux besoins d'accompagnement des collectivités.

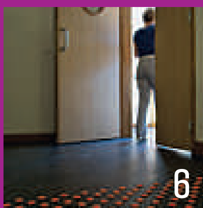
P.18 UN ÉTABLISSEMENT QUI INNOVE

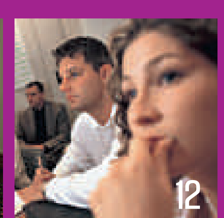
Le CNFPT se mobilise au sein de ses structures à travers une politique ambitieuse de prise en compte du handicap.

P.20 LES AIDES DU FIPHFP, MODE D'EMPLOI

Convention ou aide ponctuelle, le FIPHFP propose des solutions sur mesure aux collectivités.













FRANÇOIS DELUGA,
PRÉSIDENT DU CNFPT,
MAIRE DU TEICH

ÉDITO

« INSCRIRE LA DYNAMIQUE DANS LA DURÉE »

Ce troisième livret de notre collection « Territoriaux, nous agissons » vous présente les initiatives engagées par les collectivités territoriales pour prendre en compte le handicap dans leurs projets, et contribuer ainsi à construire une société inclusive.

Cette ambition implique une double responsabilité pour les collectivités. Elles doivent à la fois créer les conditions de l'accès à l'éducation et à la formation, au logement, à la santé, aux transports publics, aux loisirs, aux droits et à l'espace public citoyen, et assumer leurs obligations en tant qu'employeurs. Car le service public local participe, lui aussi, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Atteindre ce double objectif repose sur une mobilisation durable des élus et des équipes des collectivités. Ce livret vous présente des initiatives territoriales qui allient innovation et créativité, synergie et coopération.

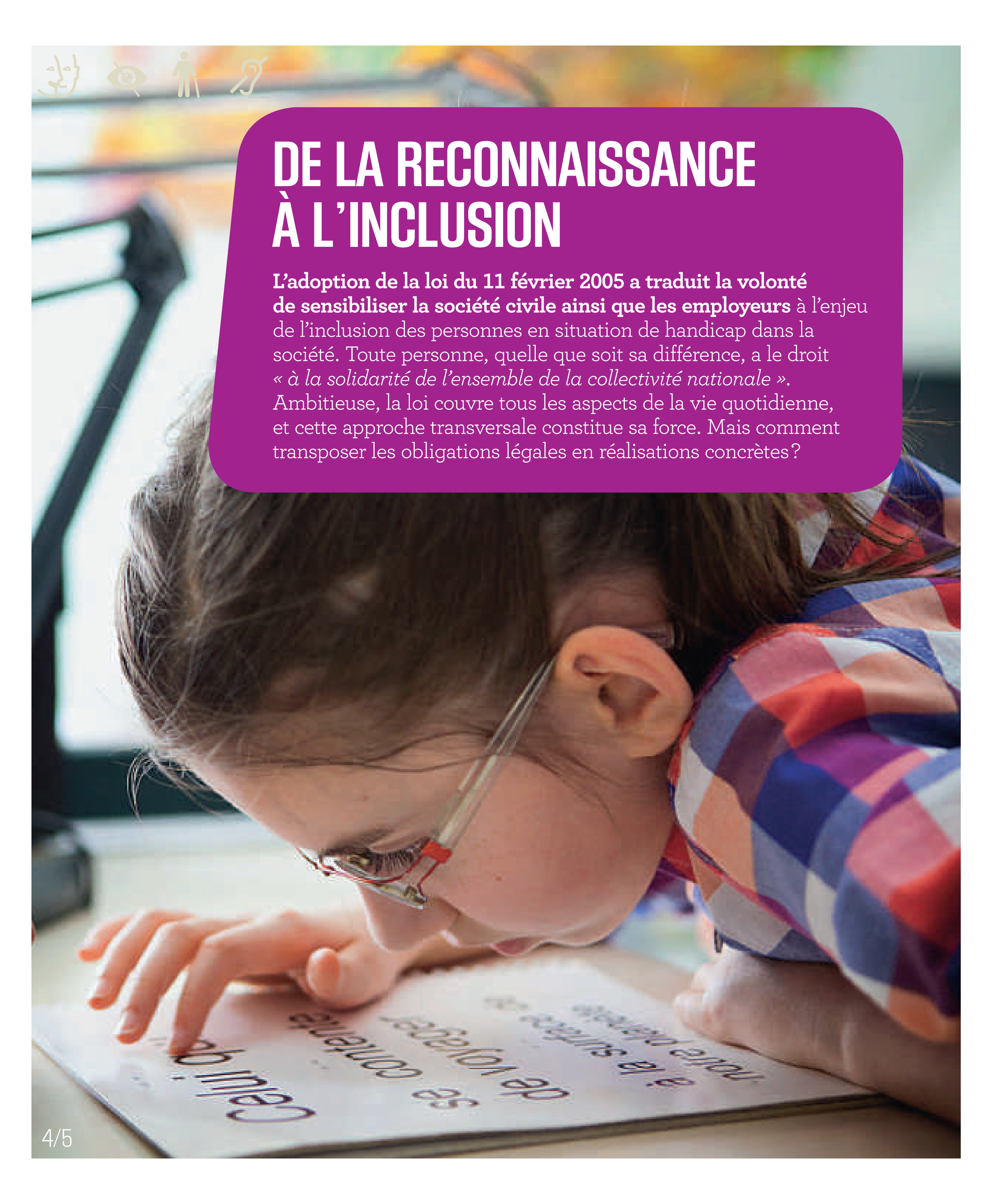
Nous avons aussi voulu mettre en avant l'action du FIPHFP, un partenaire incontournable pour l'accompagnement des employeurs publics locaux. C'est pourquoi vous trouverez dans ces pages la présentation de ses différentes modalités d'intervention.

Finalement, atteindre le taux d'emploi légal de 6 % n'est pas, pour un employeur public local, un objectif en soi. C'est avant tout un moyen de se mettre en mouvement. Inscrire cette dynamique dans la durée, c'est notamment instaurer de nouveaux modes de gestion des ressources humaines. La systématisation d'un entretien, en milieu de carrière, pour les agents exerçant les métiers les plus difficiles physiquement permet, par exemple, de prévenir les situations d'inaptitude professionnelle.

Chacun d'entre nous, acteurs territoriaux, en faisant évoluer son regard sur le handicap, participe à construire une société plus juste et plus démocratique.

J'espère que vous trouverez dans ce livret des initiatives et des expériences qui inspireront votre action.

Je vous en souhaite une bonne et fructueuse lecture.



DE LA RECONNAISSANCE À L'INCLUSION

L'adoption de la loi du 11 février 2005 a traduit la volonté de sensibiliser la société civile ainsi que les employeurs à l'enjeu de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société. Toute personne, quelle que soit sa différence, a le droit *« à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale »*. Ambitieuse, la loi couvre tous les aspects de la vie quotidienne, et cette approche transversale constitue sa force. Mais comment transposer les obligations légales en réalisations concrètes ?

COMBATTRE LES PRÉJUGÉS

Une loi peut-elle avoir raison des préjugés ? *« Je suis devenu handicapé par le regard des autres »*, déclare l'écrivain et conférencier Marcel Nuss (1), lourdement handicapé depuis sa naissance par une maladie congénitale et évolutive. Son combat, vivre son handicap sans honte et sans discrimination, trouve aujourd'hui dans la société un écho de plus en plus audible. Signe que les mentalités évoluent, des films comme *Intouchables*, le récent *Gabrielle*, ou le documentaire, plus polémique, *Elle s'appelle Sabine*, attirent un public nombreux. Des parcours de vie racontés, aux antipodes des discours moralisateurs, qui démontrent une plus grande acceptation de la différence.

DE L'ENFANCE À L'ÂGE ADULTE

Cette acceptation de la différence, composante essentielle d'une société plus juste et plus démocratique, commence dès le plus jeune âge, avec le droit à la scolarisation. *« Le dialogue doit s'engager dès l'école. La loi doit être respectée pour ouvrir l'école à un maximum d'enfants handicapés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui,* constate Marcel Nuss. *Des cours sur le handicap devraient aussi être instaurés. Plus encore que la sexualité, le handicap est un sujet tabou à l'école. »*
À l'âge adulte, l'inclusion dans le monde socioprofessionnel se poursuit avec l'accès à un emploi. Car être accepté, c'est aussi pouvoir accéder librement aux mêmes services que le reste de la société, comme le droit à la santé, au logement, à la mobilité, etc. C'est plus encore avoir accès aux services publics : un accès physique aux équipements et aux lieux publics, mais également un accès à l'information.

AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION

Le changement est engagé. Il reste à le déployer dans toutes les strates de la société. Les collectivités locales s'y emploient. Pierre angulaire des politiques locales d'accessibilité, elles agissent au plus près des besoins des habitants. Jour après jour, elles œuvrent à la prise en compte de toutes les situations, quelle que soit la nature du handicap, avec la perspective de territoires accessibles à tous dès 2015 (voir l'encadré).
En tant qu'employeurs publics, elles sont un levier indispensable pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. *« Les élus ont un rôle primordial à jouer pour impulser une dynamique et mobiliser les services. La politique handicap doit s'inscrire dans la politique ressources humaines globale de l'employeur, notamment dans la dimension de gestion prévisionnelle des emplois pour ce qui concerne le maintien dans l'emploi »*, précise André Montané, président du FIPHFP.
La dynamique est enclenchée. Elle est désormais amenée à se poursuivre grâce à l'implication des territoires qui la portent, au-delà du taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap prévu par loi. *« Favoriser l'emploi des personnes handicapées, c'est travailler pour l'ensemble des agents, l'ensemble de la collectivité. C'est enrichir son milieu de travail »*, conclut André Montané.

80 %
des personnes en situation de handicap ont un handicap non visible.

(1) Marcel Nuss a écrit de nombreux livres autour du handicap, notamment *L'Identité de la personne « handicapée »* (Dunod, janvier 2011) et *Dialogue sur le handicap et l'altérité* (Dunod, janvier 2012), dont il est le coauteur avec Pierre Ancet.

Retrouvez l'intégralité de l'interview d'André Montané, président du FIPHFP, sur cnfpt.fr

LA LOI HANDICAP DE 2005

• **Qu'est-ce qu'un handicap ?**
L'article 14 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en offre une définition précise. *« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*

• **Cette loi garantit l'égalité des droits et des chances** notamment en matière d'emploi. Une entreprise ou un organisme public de plus de 20 salariés a ainsi l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. La loi de 2005 établit également le principe du droit à la compensation, prévoit la création sur tout le territoire de maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), réaffirme le droit à l'école et prévoit l'accessibilité totale des lieux publics au 1er janvier 2015.

Plus d'informations sur cnfpt.fr

DES COLLECTIVITÉS À LA POINTE

Scolarisation, accessibilité, emploi... Retour sur des actions inspirantes menées par les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

VILLES D'ÎLE-DE-FRANCE

UN RÉSEAU DE VILLES POUR TOUS

Créé à l'initiative de Nanterre (Hauts-de-Seine), le réseau Handi-Villes IDF rassemble diverses villes franciliennes, représentées par 28 professionnels de la mise en accessibilité des lieux, comme des services publics. Une organisation destinée à favoriser la mise en œuvre de la loi sur l'accessibilité du 11 février 2005 dans les villes, grâce au partage de pratiques professionnelles. C'est pourquoi *« ce réseau n'est ouvert ni aux conseils généraux, ni aux conseils régionaux*, indique Marie-Françoise Lipp, responsable de mission Handicap au centre communal d'action sociale de Fontenay-sous-Bois, dans le Val-de-Marne, et membre du réseau Handi-Villes IDF. *Quand on parle d'accessibilité, cela ne concerne pas uniquement l'accès physique aux bâtiments, mais aussi la culture, l'emploi, les loisirs, le sport, la santé, etc. Nous travaillons donc tous, au quotidien, de manière transversale avec l'ensemble des services de notre collectivité. Le chantier est immense, et il est important de pouvoir échanger sur nos expériences réciproques, nos difficultés, la façon dont nous avons mis en place un projet particulier, etc. »*

DES RENCONTRES ANNUELLES

C'est tout l'intérêt du réseau Handi-Villes IDF. Véritable plateforme d'information et d'échanges, ce réseau permet à chacun de développer de nouvelles actions en s'appuyant sur le retour d'expériences des autres. *« Pour cela, trois rencontres autour d'une actualité nationale ou régionale sont organisées dans l'année,* précise Marie-Françoise Lipp. *Cela peut être, par exemple, la façon de vivre notre charte ville-handicap, l'évaluation des besoins des personnes ou encore l'accueil communal des enfants en situation de handicap. À chaque fois, une action menée par deux villes différentes est présentée en détail. S'ensuivent des échanges et des discussions sur les pratiques présentées. »*

UN ÉCHANGE PERMANENT PAR INTERNET

Mais au-delà de ces rendez-vous, les membres du réseau Handi-Villes IDF sont également en contact permanent via un forum, un blog, grâce auquel ils échangent et partagent des informations en direct. *« Cette plateforme est accessible uniquement aux acteurs du réseau,* souligne Marie-Françoise Lipp. *Véritable espace de dialogue, elle sert aussi de "centre de ressources", puisque nous y archivons de nombreux documents et comptes rendus. »*

EXPERTISE

Cagnes-sur-Mer (Alpes-Maritimes)

Le CNFPT a accompagné la Ville de Cagnes-sur-Mer pour former les agents municipaux à l'accueil des personnes en situation de handicap physique ou mental, axe de progrès de l'Agenda 21 local. En mai 2013, une première session de trois jours a été organisée à l'attention de plus de 20 agents des services de la police municipale, de la piscine ou encore des musées. Au programme : connaître et comprendre les différentes situations de handicap, pouvoir repérer les spécificités liées à l'accueil de ces personnes et savoir adapter son mode d'accueil et de communication face au handicap.

Plus d'informations sur cnfpt.fr



MDPH DES BOUCHES-DU-RHÔNE

TRAVAILLER ENSEMBLE SUR LES DEMANDES DE COMPENSATION

Chaque mois, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) des Bouches-du-Rhône traite environ 9300 demandes pour le pôle Adultes et 1000 demandes pour le pôle Enfants. Sur ce territoire très étendu, les demandes de compensation de prise en charge globale d'une personne en situation de handicap sont nombreuses. *« Le contexte actuel de paupérisation fait que nous sommes très souvent sollicités. Nous avons un délai de quatre mois pour instruire ces dossiers »*, explique Thi Kim Dung Nguyen, directrice de la MDPH.

ACCOMPAGNEMENT ET MAILLAGE TERRITORIAL

Afin de répondre à la question « Comment concilier quantité des demandes et qualité des réponses apportées ? », la MDPH a mis en place, en 2012, deux systèmes complémentaires. Avec l'aide d'Interparcours, regroupement d'une centaine d'associations et de bénévoles, un dispositif d'aide à la formulation du projet de vie a été élaboré. Il permet d'écouter les souhaits de la personne et de l'accompagner, si elle le souhaite, dans la formulation de son projet. Cette action expérimentale a reçu l'aide de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour sa première année de mise en œuvre.
Parallèlement, avec les centres communaux d'action sociale (CCAS) et la Communauté d'agglomération du pays de Martigues, des pôles territoriaux ont été créés. Leur objectif ? Offrir un accueil MDPH sur les territoires les plus éloignés de Marseille : Arles, Salon-de-Provence, Martigues, Aubagne... Un maillage territorial au plus près des habitants grâce à ces deux partenaires et au Conseil général des Bouches-du-Rhône qui ont mis à la disposition de la MDPH des locaux et du personnel. En contrepartie, la MDPH assure la formation de ce personnel et la coordination des actions.

À PLUSIEURS, ON EST PLUS EFFICACE

Si la MDPH est au cœur du dispositif territorial, celui-ci existe grâce aux personnes qui l'animent et le font vivre. *« En mutualisant les moyens avec les collectivités partenaires, nous diminuons les frais financiers et développons un maillage territorial indispensable. Il permet de connaître les intervenants sur le territoire, de trouver et de faire circuler les informations, et ainsi d'améliorer la qualité de service. Même si, pour l'aide à la formulation du projet de vie, la question du financement reste cruciale. »*

EXPERTISE

Action nationale

L'INSET d'Angers déploie, depuis 2013, un dispositif global et cohérent qui organise les formations et la professionnalisation des personnels des maisons départementales des personnes handicapées. Deux types d'offres sont proposés aux cadres et directeurs des MDPH mais aussi de services sociaux ou de CCAS. Ces formations se déclinent autour d'itinéraires métiers ou de thématiques précises : connaissance des dispositifs à l'attention des personnes en situation de handicap, fonctionnement des MDPH...

Plus d'informations sur cnfpt.fr

CAEN (BASSE-NORMANDIE)

POUR UN ACCUEIL DES ÉLÈVES RÉUSSI



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances affirme le droit pour chacun à un parcours scolaire continu et adapté, ainsi qu'à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile. Fin 2009, la Ville de Caen, l'inspection académique du Calvados et le CNFPT ont signé une convention pour trois ans afin d'améliorer l'accueil des élèves en situation de handicap grâce à la formation des encadrants. Et ce, dans toutes les écoles de la ville, maternelles et élémentaires.

PRÈS DE 100 AGENTS ET ENSEIGNANTS FORMÉS

« Cette formation s'adresse à tous les membres de la communauté éducative, indique Thierry Masse, directeur du service Éducation de Caen. *Le personnel de la Ville, bien entendu – agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), agents administratifs, de restauration, d'entretien ou d'accueil et référents de site –, mais aussi le personnel de l'Éducation nationale – enseignants, spécialisés ou non, référents de secteurs, auxiliaires de vie scolaire. »* Depuis le lancement du dispositif (3 modules de 3 heures répartis sur une année scolaire), 23 agents ont été formés la première année, 17 la deuxième, puis 32 agents et 29 enseignants en 2011-2012.

MOINS D'APPRÉHENSION FACE AU HANDICAP

Caen a été la première ville de France à porter un tel projet. Avec succès, puisque cette formation a véritablement facilité l'intégration des enfants en situation de handicap dans les écoles et auprès des autres élèves. *« Les agents ont acquis une meilleure connaissance des différents handicaps,* comme le constate Thierry Masse. *Cette formation a aussi contribué à changer le regard que l'on pouvait porter sur ces enfants, facilitant ainsi la communication avec eux. »*

Désormais, la réflexion est engagée pour poursuivre et enrichir la démarche en 2014 et au-delà. Avec un nouvel enjeu, celui de l'intégration des enfants en situation de handicap dans les temps d'activités périscolaires (TAP) liés à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires.

EXPERTISE

Créteil (Val-de-Marne)

En 2008, la Ville de Créteil a sollicité le CNFPT pour développer une offre de formation dédiée à l'accueil des plus jeunes enfants en situation de handicap. L'idée? Assurer un accueil personnalisé visant l'inclusion des tout-petits en milieu ordinaire. Destinée aux puériculteurs, aux éducateurs, aux agents et aux responsables de crèche, cette formation a permis à 212 professionnels d'échanger sur leurs pratiques, à travers des jeux de rôle et des analyses de situation. Plébiscitée, la formation a été adaptée pour les ATSEM en maternelle et pour les éducateurs sportifs territoriaux.

Plus d'informations sur cnfpt.fr

LORIENT AGGLOMÉRATION (MORBIHAN)

S'UNIR POUR UN PLAN DE MISE EN ACCESSIBILITÉ

Depuis plusieurs années, Lorient Agglomération initie de multiples actions pour construire un territoire accessible à tous, que ce soit en matière d'habitat, d'espaces naturels ou encore de déplacements urbains. En 2009, une nouvelle étape est franchie avec la création de la Commission intercommunale d'accessibilité pour les personnes handicapées (CIAPH), qui rassemble les 19 communes de l'agglomération et 13 associations représentant tous les handicaps, dont 2 structures ressources [1].

AMBASSADEURS DE L'ACCESSIBILITÉ

« Cette commission s'est dotée d'un comité de pilotage technique regroupant les directions concernées par la chaîne de déplacement (Architecture et patrimoine, Infrastructures, Aménagement, Littoral...) et de comités locaux de suivi "accessibilité" », souligne Hélène Leblanche, chargée de mission accessibilité. Dans chaque commune, un agent assure ainsi la bonne mise en œuvre du plan de mise en accessibilité. Cette commission dresse le constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports, et organise un système de recensement de l'offre de logements accessibles. Plus globalement, elle fait toutes les propositions utiles au déploiement de la mise en accessibilité sur la commune et établit un bilan annuel de suivi des actions, présenté en conseil communautaire.

UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL PARTAGÉ

Soucieux de la cohérence territoriale de la démarche, Lorient Agglomération a également proposé, dès 2011, de passer un groupement de commandes pour l'étude des diagnostics voirie. *« 15 communes ont adhéré à l'idée et vu leur plan de mise en accessibilité de la voirie et des espaces publics (PAVE) réalisé par un même prestataire,* précise Hélène Leblanche. *L'occasion de développer une même méthode de préconisations de mise en accessibilité. »* Dans le cadre de l'adoption du plan de déplacements urbains, une présentation unifiée a été mise en œuvre avec l'ensemble des communes. En collaboration avec les associations concernées, Lorient Agglomération prolonge son action, un an plus tard, auprès des habitants en situation de handicap et des organisateurs d'événements. Deux guides pratiques ont été élaborés. L'un délivre des informations indispensables pour faciliter la vie quotidienne des personnes en situation de handicap. L'autre aide à intégrer la dimension « accessibilité » lors de l'élaboration d'une manifestation, marquant ainsi une réelle ambition de prêter attention au handicap dans tous les événements de la vie sociale locale. Parce que l'accessibilité est l'affaire de tous!

(1) Le centre mutualiste de rééducation et de réadaptation fonctionnelle de Kerpape et le centre d'information et de conseil en aides techniques, Alcat 56.



EXPERTISE

Action nationale

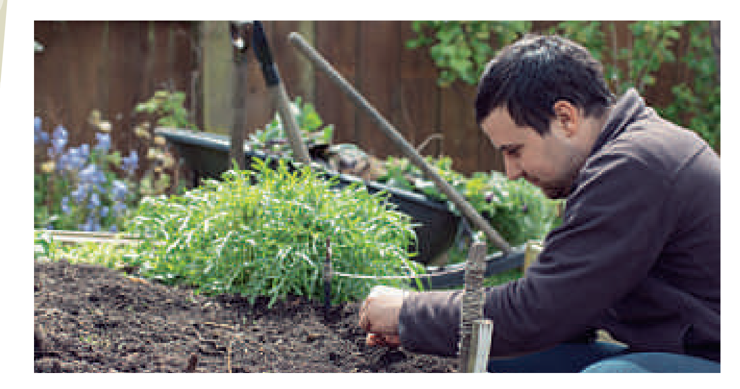
L'accessibilité est un sujet majeur qui nécessite une prise en compte globale de la chaîne de déplacement : voirie-espace public, transport et cadre bâti. C'est pourquoi le CNFPT, à travers l'INSET de Montpellier, soutient depuis 2003 l'organisation des journées d'échanges et de réflexion « Ville accessible à tous » proposées par le CERTU, future composante du Cerema [1] au 1er janvier 2014. Un rendez-vous annuel auquel sont conviés, notamment, les élus et tous les professionnels désirant mieux prendre en considération les besoins et les aspirations des citoyens et des usagers.

(1) Le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement regroupera 11 services ministériels, dont le Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU).

Plus d'informations sur cnfpt.fr

AMIENS MÉTROPOLE (SOMME)

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES



Investie dans une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des droits, la communauté d'agglomération amiénoise a choisi de renforcer l'employabilité des jeunes en situation de handicap issus des quartiers prioritaires. Un objectif ambitieux alors que le taux de chômage de ces publics (entre 40% et 50%) est plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale.

APPRENTI AU SERVICE DE LA COLLECTIVITÉ

L'idée se concrétise en 2010 avec le contrat engagement diversité, dont l'objet est de former et d'embaucher des jeunes sur des métiers utiles au secteur public et transférables au secteur privé. *« Nous avons pensé que la formation par l'apprentissage, qui n'existait pas au sein de nos collectivités, était une piste intéressante pour aider ces jeunes à se qualifier »,* précise Jean-Claude Ester, directeur de la Maison de l'égalité de la Ville d'Amiens.
Ces dispositifs ont été élaborés et réalisés dans une dynamique partenariale. Cap emploi (1) est intervenu en amont sur les volets « identification des candidatures », « construction du parcours » et « mise en place de la démarche d'insertion » de ces jeunes en situation de handicap. De son côté, le CNFPT, outre une aide à la conception du projet pédagogique, a assuré le suivi de la dimension apprentissage, dont la formation des encadrants territoriaux et des tuteurs pour favoriser l'accueil de ces jeunes apprentis.
En complément, *« la partie du dispositif du contrat engagement diversité en direction des travailleurs en situation de handicap a donné lieu, en 2010, à la signature d'une convention d'une durée de trois ans avec le FIPHFP »,* explique Jean-Louis Vasseur, responsable de l'unité Organisation et gestion prévisionnelle des emplois et compétences au sein d'Amiens Métropole.

UNE EXPÉRIMENTATION EXEMPLAIRE

Au terme d'une deuxième promotion, le bilan s'avère positif. Parmi les sept jeunes en situation de handicap diplômés en 2013, quatre sont en cours d'intégration au sein de la collectivité, deux autres sont embauchés en contrat d'avenir et le dernier a trouvé un emploi dans le secteur privé. Au-delà du changement de regard sur le handicap au travail, cette expérimentation a aussi démontré l'intérêt de l'apprentissage pour les collectivités. Une formule adaptable au recrutement de tous les jeunes et qui s'intègre désormais à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois.

(1) Cap emploi est un réseau national de 107 organismes de placement spécialisés, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

EXPERTISE

Tarn

Former les demandeurs d'emploi en situation de handicap aux métiers de la filière technique, c'est l'objectif poursuivi à travers un partenariat renforcé entre la délégation CNFPT Midi-Pyrénées, le centre de gestion et l'organisme Cap emploi du Tarn. Depuis la fin 2012, le CNFPT organise ainsi deux formations d'agents polyvalents, l'une pour « l'entretien polyvalent des bâtiments et des espaces verts dans les petites collectivités », l'autre pour « l'entretien des locaux et la restauration collective ». Elles visent à répondre à un manque de personnel formé, lors de remplacements, comme l'a identifié le centre de gestion du Tarn.

Plus d'informations sur cnfpt.fr



BORDEAUX (GIRONDE)

UN TAUX D'EMPLOI EN AUGMENTATION CONSTANTE

Aménagement des lieux publics, création d'un conseil « Ville et handicap », signature d'une charte « Ville handicaps », etc. Bordeaux est, depuis longtemps, une ville particulièrement active dans le domaine.

CONVENTION TRIENNALE AVEC LE FIPHFP

C'est également le cas, en interne, grâce à une politique de ressources humaines très ambitieuse. Ainsi, en 2008, la Ville signe une convention avec le FIPHFP pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Cette convention, renouvelée en février 2013, est même étendue au centre communal d'action sociale (CCAS) afin de créer de nouvelles synergies. Résultat, le nombre d'agents reconnus en situation de handicap a doublé en cinq ans. Début 2013, Bordeaux compte 285 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 6,7% de ses 4260 agents, contre 3,6% en 2008. *« Cette progression s'explique en grande partie par un accompagnement des agents déjà en poste vers la reconnaissance de leur inaptitude,* précise Jean-Charles Palau, adjoint au maire en charge des Ressources humaines. *Nombre d'entre eux avaient, en effet, pris l'habitude de travailler avec leur handicap, sans le faire connaître. »*

DE LA RECONNAISSANCE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Différentes actions ont ainsi été mises en œuvre : sensibilisation des cadres, information sur les aménagements de postes de travail ou encore création d'une cellule de reclassement. *« En 2010-2011, nous avons mené une opération baptisée "Cap sur le trésor d'Handi",* indique Cécile Lacroix-Tréjaut, chargée de mission handicap. *Elle avait pour but de présenter aux agents de terrain la politique de la Ville en matière de handicap et de les informer sur leurs droits (déclaration du handicap, maintien dans l'emploi, etc.). Elle nous a permis de toucher près de 2000 agents, dans tous les services de la collectivité. »* Autre initiative : la création, avec le CNFPT, d'un bilan de repositionnement. *« L'idée est de pouvoir accompagner au mieux les personnes déclarées inaptes vers leur nouveau métier,* souligne Cécile Lacroix-Tréjaut. *Avec, à la clé, un travail avec un psychologue qui va les aider à faire le deuil de leur ancien emploi et à se mobiliser sur leur future carrière, une préparation à l'entretien avec le nouveau chef de service, etc. »* Plus de 40 agents ont d'ores et déjà bénéficié de ce dispositif.

EXPERTISE

Finistère

Le Conseil général du Finistère, qui a dépassé depuis plusieurs années le taux d'obligation d'emploi de 6%, mène une politique « RH Handicap » volontariste en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi. Pour pérenniser ce résultat, la délégation CNFPT Bretagne accompagne le Département à travers une formation de sensibilisation à la question des handicaps. L'occasion pour les agents de s'interroger, pendant une demi-journée, sur les représentations qu'ils ont du handicap, mais aussi de découvrir comment mieux appréhender la « différence » en situation de travail.

Plus d'informations sur cnfpt.fr

LE CNFPT AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Le CNFPT apporte, à travers ses délégations régionales, des réponses concrètes aux besoins d'accompagnement des collectivités. Focus.

PAS-DE-CALAIS
ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT POUR UN MEILLEUR SERVICE PUBLIC



Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont été créées avec la loi du 11 février 2005. *« Véritable guichet unique pour l'information, l'aide et l'accompagnement dans l'accès aux droits et aux prestations des personnes en situation de handicap, les MDPH sont des groupements d'intérêt public (GIP) gérés par les départements. Elles regroupent le conseil général, les services de l'État, des organismes de protection sociale (caisses d'assurance familiales ou maladie) et des associations du monde du handicap,* précise Jean-François Vitoux, directeur de la MDPH du Pas-de-Calais. *Elles se sont substituées aux Cotorep, aux CEDS et aux SVA* [1]*, avec une mise à disposition des personnes qui travaillaient dans ces structures. Les MDPH ont aussi recruté du personnel supplémentaire pour assurer toutes les missions qui leur étaient confiées. »*

FORMATION ACTION AU SERVICE DE LA COHÉSION D'ÉQUIPE

Les MDPH ont donc dû faire travailler ensemble des équipes qui venaient d'horizons différents et qui n'avaient pas toujours les mêmes pratiques professionnelles. *« C'est pourquoi, en 2009, la MDPH du Pas-de-Calais nous a demandé de l'aider à développer une culture commune au sein de l'établissement,* indique Bruno Vossart, conseiller formation à la délégation CNFPT Nord-Pas-de-Calais. *Une formation action destinée à construire un collectif de travail, mais aussi à acculturer l'ensemble du personnel à la mission de service public à mettre en place. »*

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

La délégation régionale du CNFPT a ensuite été sollicitée pour réfléchir à la meilleure façon de développer les capacités managériales des cadres de la MDPH. *« L'objectif était de pouvoir développer les compétences individuelles mais aussi collectives du personnel d'encadrement »,* souligne Jean-François Vitoux. *« Cela s'est concrétisé par une formation de management sur un an,* poursuit Bruno Vossart. *Là encore, nous avons travaillé en étroite collaboration avec la direction de la MDPH pour établir le cahier des charges de la formation, lancer l'appel d'offres et sélectionner le prestataire retenu. »*

C'est donc de véritables prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage que la délégation du CNFPT met à la disposition de la MDPH du Pas-de-Calais, depuis 2009. *« Cette collaboration va se poursuivre en 2014,* conclut Jean-François Vitoux. *Notre volonté est de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue et donc de réfléchir avec le CNFPT et l'ensemble du personnel aux solutions pour développer encore notre qualité de services. »* Avec, plus que jamais, une prise en compte de toutes les situations de handicap.

(1) Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), Commissions départementales de l'éducation spéciale (CEDS) et Sites pour la vie autonome (SVA).



POITOU-CHARENTES
« ITINÉRAIRE » ADAPTÉ À TOUS LES JEUNES

Depuis la loi du 11 février 2005, la scolarisation en milieu ordinaire des enfants et des adolescents en situation de handicap relève du droit commun. Très investie sur le sujet, la Région Poitou-Charentes a été la première à adopter, dès 2008, un Agenda 22. Ce cadre traduit les actions régionales en faveur de l'accessibilité des services et équipements aux personnes en situation de handicap. Dès novembre de la même année, le volet éducatif de cet Agenda 22 est développé à travers une convention-cadre signée entre le ministère de l'Éducation nationale, la Région et le CNFPT. Son objectif? Déployer une offre de formation décloisonnée entre les différentes fonctions publiques concernées, pour améliorer la qualité de l'accueil scolaire des 5 826 élèves de l'académie de Poitiers en situation de handicap.

UNE GRANDE PLURALITÉ DE PUBLICS

En mars 2011, 69 participants, agents de l'État et de la Région, se réunissent à Angoulême afin d'élaborer collectivement un « Itinéraire » de formation, aux contenus adaptés à la réalité du terrain. D'une durée de huit jours, cette formation est mise en œuvre à la rentrée 2011-2012 pour 87 stagiaires : agents de restauration, encadrants de proximité, animateurs, enseignants, gestionnaires ou proviseurs. Une grande pluralité des publics qui favorise les échanges constructifs sur le handicap et ses représentations, ou encore sur les attitudes à adopter.

NOUVEAU FORMAT, NOUVEAU PARTENAIRE !

Au-delà des problématiques d'accueil scolaire, cette formation « Itinéraire » a été l'occasion pour les participants de modifier leur regard sur le handicap et de lutter contre certaines idées reçues. Grâce à son format itinérant, dans des lycées en milieu urbain ou rural, l'approche éducative a été renouvelée, avec des mises en situation et des jeux de rôle : déjeuner à l'aveugle dans un lycée hôtelier, déplacement en fauteuil roulant. En outre, au-delà des spécificités de chaque handicap, la formation a été élaborée au regard des besoins et des attentes des élèves.

À la demande de tous les acteurs, cet « Itinéraire » a été reconduit et enrichi à la rentrée 2012-2013, avec un nouveau format plus long, sur dix jours (avec un module complémentaire postlycée sur l'insertion professionnelle). « Itinéraire » connaît un succès grandissant, et la DRAAF [1] de Poitou-Charentes, nouveau partenaire institutionnel, a émis le souhait de signer la convention locale avec les trois initiateurs, pour déployer la formation dans les lycées agricoles.

(1) Les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt sont des services déconcentrés du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

LE POINT DE VUE DE ...

Philippe Marsault,
conseiller technique Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH), rectorat de Poitiers

« Selon la célèbre formule de Bourdieu, c'est d'abord *"l'indifférence aux différences"* qui produit les inégalités. C'est à partir de ce postulat que nous avons décidé de mettre en place une formation commune, avec la Région et la délégation CNFPT Poitou-Charentes. Au fil des ans, une vraie confiance s'est établie entre les trois partenaires, ce qui nous a permis d'ajuster la formation au plus près des besoins des élèves. Conçue à l'origine pour les auxiliaires de vie scolaire (AVS), la formation a finalement été mise en œuvre à l'attention d'un public très hétéroclite : du proviseur au conseiller d'orientation, en passant par des enseignants, des conseillers principaux d'éducation (CPE). L'objectif était de les aider à changer leur regard et leurs représentations du handicap. Le succès est au rendez-vous, puisqu'une convention a été signée en 2013 avec les lycées agricoles. »

Plus d'informations sur cnfpt.fr



RHÔNE

FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

En 2009, le centre de gestion du Rhône sollicite le CNFPT pour aider les collectivités du département qui n'atteignent pas le taux légal de 6% à recruter des personnes en situation de handicap. Parmi les freins identifiés figurent la méconnaissance de la fonction publique territoriale comme recruteur potentiel et le positionnement des candidats, qui mettent plus en avant leur handicap que leurs compétences professionnelles.

DE L'ADMINISTRATION AU SERVICE PUBLIC

« Nous avons déployé un dispositif, sur une durée de quatre mois en continu, de formation aux prérequis nécessaires pour intégrer les métiers administratifs de la fonction publique territoriale », se souvient Nicoline Laurent, chef de service à la délégation CNFPT Rhône-Alpes-Lyon. L'objectif est d'aider les demandeurs d'emploi en situation de handicap à développer des compétences en adéquation avec les attentes et les besoins des collectivités. L'accueil, les finances, la gestion de la paie, les marchés publics sont au programme de cette formation, qui comprend aussi des ateliers bureautiques et de prises de notes. Une immersion de deux mois et demi en collectivité complète le dispositif.

UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE VERTUEUSE

Côté partenariats, la dynamique est enclenchée. Cap emploi organise des réunions d'information et sélectionne les candidats susceptibles de bénéficier de ces formations, en collaboration avec le centre de gestion du Rhône. Ce dernier gère également la recherche de collectivités partenaires et le suivi des stagiaires lors du stage pratique. L'Agefiph[1] Rhône-Alpes prend en charge les frais pédagogiques et la rémunération des stagiaires, tandis que le CNFPT déploie le dispositif de formation et forme les tuteurs au sein des collectivités (Lyon, Lozanne, Fleurieux-sur-l'Arbresle, Grand Lyon, Région Rhône-Alpes, etc).

Quatre ans après la première promotion, le bilan est encourageant. Les stagiaires acquièrent compétences et confiance en eux, et sont souvent choisis prioritairement à d'autres lors des recrutements. *« 75 % d'entre eux trouvent un emploi après la formation »,* conclut Nicoline Laurent. Les tuteurs et les collectivités qui ont accueilli un stagiaire souhaitent renouveler l'expérience, car la peur suscitée par le handicap est tombée. Quant aux relations entre les différents partenaires, elles s'en trouvent renforcées.

(1) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

UNE FORMATION À LA CARTE

Nicoline Laurent,
chef de service, délégation CNFPT Rhône-Alpes-Lyon
« Le CNFPT Rhône-Alpes-Lyon a été interpellé par deux collectivités sur la participation de deux agents, ayant une déficience intellectuelle, à la formation d'intégration. Ils travaillaient dans des cantines scolaires et n'étaient pas en mesure de suivre la formation classique, raconte Nicoline Laurent. Nous avons donc imaginé cinq sessions d'une heure et demie, basées sur un jeu de cartes conçu spécialement pour eux. Leurs accompagnants, chef de service pour l'un et responsable de formation pour l'autre, faisaient le lien entre le message du formateur et des situations de leur vie professionnelle. »



ACTION NATIONALE

ACQUÉRIR UNE « EXPERTISE RH »

Pour répondre au mieux aux besoins des collectivités, le CNFPT a conçu une formation « Chef de projet ressources humaines et handicap ». Créée, dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP, pour accompagner les responsables de collectivité en charge de la politique handicap, cette offre modulaire est construite en une formation-action. Entre chaque module, chacun des stagiaires travaille concrètement à l'avancée de son projet. Le prérequis pour participer? Le souhait d'une meilleure prise en compte des situations de handicap, que ce soit à travers le renouvellement ou la mise en place d'un contrat de partenariat avec le FIPHFP, ou, plus largement, le projet d'une politique de ressources humaines adaptée.

UNE FORMATION ANCRÉE DANS LE RÉEL

La première session de cette formation se déroule entre janvier et décembre 2013, à raison de onze jours répartis en cinq modules :
- se perfectionner dans la connaissance de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ;
- réaliser un diagnostic d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- élaborer un projet de politique interne « RH et handicap » ;
- mettre en œuvre une convention avec le FIPHFP;
- déployer un plan d'actions « RH et handicap ».

DIVERSITÉ DE PARCOURS ET DE PROFILS

Bien qu'exerçant tous des fonctions dans le domaine des ressources humaines, les 17 agents territoriaux participant avaient des profils et des expériences variés : chef de service Protection sociale et retraite, chargé de mission handicap, assistant social du travail, DRH, etc. Après chaque session, une plateforme Internet leur a permis de compléter leur dossier en cours, d'échanger entre eux et avec leur formateur, qui leur a apporté des réponses personnalisées et adaptées à leur projet.

Retrouvez toute l'offre de formation sur cnfpt.fr

UNE OFFRE DE FORMATION ET DE SERVICES DU CNFPT POUR LES ENCADRANTS ET LES AGENTS STAGIAIRES

Comment définir et mettre en œuvre une politique de ressources humaines attentive à recruter et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap? Afin d'aider les collectivités inscrites dans cette démarche, le CNFPT a bâti une offre de formation et de services harmonisée au niveau national et adaptable au niveau local.



Deux formations phares

Le CNFPT propose deux formations phares, conçues avec le FIPHFP, son partenaire pour l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnes en situation de handicap.

• La première, intitulée « Chef de projet RH et handicap », accompagne la montée en compétences et la professionnalisation d'une fonction en émergence (voir page 15). Elle propose les outils nécessaires aux responsables territoriaux en charge du handicap dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation d'une politique interne ressources humaines et handicap.

• La seconde, « Accueillir et intégrer un agent en situation de handicap dans son service », a pour objectif de sensibiliser les agents et les encadrants, et surtout d'outiller ces derniers pour faciliter l'intégration d'un agent, quel que soit son handicap, au sein de leur équipe. Une offre qui fonctionne d'autant mieux que la collectivité l'a intégrée dans un projet plus global.

Du théâtre forum au « photo langage »

« En matière de handicap, et plus généralement de discrimination, la difficulté est de faire affleurer la prise de conscience. Personne ne se sent discriminant. L'important est de réussir à changer le regard sur le handicap », insiste Virginie Jurevicz, directrice des Coopérations au CNFPT. C'est pourquoi l'établissement organise, à la demande des collectivités, des formations sur mesure, adaptées à leurs problématiques et reposant sur des méthodes pédagogiques éprouvées. Avec le théâtre forum, par exemple, les stagiaires sont invités à réagir grâce à des mises en situation de scènes de la vie quotidienne. Le « photo langage » est également une technique utile pour verbaliser, grâce à des photographies, ses propres représentations du handicap et... lever le voile de la discrimination. C'est tout l'enjeu de ces formations, et plus largement de l'offre proposée par le CNFPT.

Retrouvez toute l'offre de formation sur cnfpt.fr

ACCUEILLIR DANS LA LANGUE DES SIGNES

En 2012, plusieurs responsables de formation de la délégation CNFPT Corse font état d'un besoin d'améliorer l'accueil du public malentendant dans certaines collectivités. La délégation se saisit de l'occasion pour concevoir, avec l'aide d'une formatrice sourde et muette, une session de sensibilisation à la langue des signes. Pendant cinq jours, les stagiaires venus d'horizons divers (agent d'accueil, personnel de la petite enfance, chargé de mission handicap...), en immersion totale dans le monde du silence, découvrent et apprennent les rudiments de la langue des signes. Une formation indispensable pour assurer un premier niveau d'accueil qui, en outre, *« leur a fait prendre conscience de la réalité de ce handicap »*, souligne Marina Luciani, conseillère formation à la délégation de Corse.

DES OUTILS AU SERVICE DES STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour que le handicap ne soit pas un frein au droit à la formation, le CNFPT propose de multiples services à l'attention de tous les agents territoriaux accueillis en stage, quelle que soit leur situation. Des formations accessibles comme un gage de réussite des mesures en faveur de l'insertion de tous les agents stagiaires!

Priorité à l'accessibilité

Suite au renouvellement de la convention entre le CNFPT et le FIPHFP, les collectivités peuvent prévoir des sessions de formation à destination de leurs agents en situation de handicap, sans craindre d'éventuelles difficultés d'accueil ou d'adaptation. Le FIPHFP prend en charge les prestations de compensation nécessaires au bon déroulement des stages : interprétation en langue des signes, logiciel de traduction en braille, tables réglables en hauteur, etc.

Pour compléter ce dispositif, le CNFPT assure l'accueil et l'accompagnement, la mise à disposition de locaux d'hébergement et de transports adaptés aux situations de handicap. En parallèle, l'établissement poursuit ses efforts de mise en accessibilité de ses locaux.

Pour un accueil réussi

Au-delà de la dimension pratique, l'accessibilité se traduit aussi individuellement, par la manière dont chacun prend en compte le handicap, regarde et accueille la personne concernée. Des sessions de sensibilisation sont ainsi proposées aux agents et aux formateurs du CNFPT, comme à ceux des collectivités territoriales. L'idée? Sensibiliser à une problématique à laquelle, tôt ou tard, ils sont confrontés. Le guide pratique *Accueillir les stagiaires en situation de handicap*, ouvrage très complet, s'inscrit dans le cadre de cette réflexion (voir l'encadré ci-dessous).

UN GUIDE POUR FACILITER L'ACCUEIL

Élaboré pour faciliter l'accueil des stagiaires et le suivi des formations, le guide *Accueillir un stagiaire en situation de handicap au CNFPT* était, à l'origine, conçu pour les agents et formateurs intervenants du CNFPT. Les collectivités et les établissements publics ayant eu l'occasion de le consulter l'ont plébiscité. Outil de référence à utiliser en fonction des situations, ce guide est désormais disponible sur le site cnfpt.fr. Il rappelle la législation en vigueur et les grands principes d'accueil et d'accompagnement des stagiaires en situation de handicap, détaille le financement possible des solutions de compensation ainsi que l'organisation de l'achat des prestations et propose des fiches descriptives sur les différents types de handicap. Un glossaire et une liste des principaux contacts utiles complètent cet ouvrage à consulter aussi souvent que nécessaire.

Plus d'informations sur cnfpt.fr

UN ÉTABLISSEMENT QUI INNOVE

Depuis trois ans, le CNFPT s'est lancé dans une politique de prise en compte du handicap ambitieuse, dynamique et innovante. De nombreuses actions sont mises en place pour faciliter le recrutement et le maintien en poste, mais aussi pour changer les regards et supprimer toutes les discriminations liées au handicap. Les résultats sont là !



> LE RÉSEAU DE RÉFÉRENTS HANDICAP CONSTITUE UNE FORCE LOCALE D'APPUI
>
> JEAN-FRANÇOIS BOEHM, DIRECTEUR DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CNFPT

Comment le CNFPT évolue-t-il en matière de politique de prise en compte du handicap ?
Jean-François Boehm : En 2009, le CNFPT comptait 32 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et, en 2010, à peine 40 au lieu des 150 réglementaires. François Deluga, notre président, a souhaité faire une priorité de la mise en œuvre d'une politique de handicap dynamique et respectueuse de la loi. Le plan personnalisé d'accompagnement (PPA), diffusé à l'ensemble des agents dès 2010, a signé l'engagement du CNFPT à l'égard des travailleurs en situation de handicap. Cet engagement trouve son prolongement dans une politique de recrutement soucieuse d'une meilleure prise en compte du handicap (participation aux salons d'emplois dédiés, intégration chaque année de 10 nouveaux collaborateurs ayant mentionné leur statut de travailleur handicapé, etc.). Aujourd'hui, 120 agents bénéficient de l'obligation d'emploi et des aménagements de poste afférents. En ajoutant, comme la loi le permet, les services délégués au secteur protégé (voir, ci-contre, « Un partenariat unique en France »), l'établissement atteint un taux de 7 % d'agents en situation de handicap.

Quels sont les principaux leviers sur lesquels s'appuie cette politique ?
J.-F. B. : Avec le PPA, nous encourageons les auto-déclarations afin d'inciter ceux qui sont encore heurtés par le terme de « handicap », culturellement et émotionnellement chargé, à dépasser ce blocage dans leur intérêt. Signe que les agents perçoivent mieux les avantages dont ils peuvent bénéficier (adaptation de poste, matériel ergonomique de pointe, temps médical dédié, financement sans reste à charge des prothèses auditives, travail à domicile...), le nombre de déclarations a quadruplé. Depuis 2010, près de 70 collègues ont effectué cette démarche auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de leur territoire et transmis au CNFPT leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le réseau de référents handicap du CNFPT, mis en place en 2010, a un rôle essentiel sur nos différents sites. Pour que chacun s'implique et prenne en compte le handicap (voir l'encadré ci-contre).
En matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, nous travaillons à modifier les représentations stéréotypées.
Comme tous les employeurs publics, nous aurons progressé lorsque la différence, objectivée par la RQTH, qu'elle soit de nature physique ou psychologique, sera acceptée et s'effacera au seul profit des compétences humaines et professionnelles du collaborateur.

À quoi tient la réussite ?
J.-F. B. : À la volonté de réussir et au respect du secret médical. Il ne suffit pas de vouloir construire une politique « RH Handicap », il faut aussi y consacrer des moyens, humains et financiers. La détermination doit être partagée au plus haut niveau de l'organisation. Autre point fondamental, le respect du secret médical. Nous n'avons accès à aucun dossier médical. Seul ce que la personne concernée souhaite révéler nous est divulgué. Nous répondons à ses demandes de compensation sans même connaître la nature de son handicap. Enfin, nous ne transmettons jamais d'information sur ce sujet, même lorsque des collègues nous questionnent. Cette discrétion est indispensable au respect de la dignité de chacun.

> **Avec son plan personnalisé d'accompagnement, le CNFPT a pris un engagement fort vis-à-vis de ses agents en situation de handicap.**

LES AMBASSADEURS HANDICAP DU CNFPT

Tous volontaires et bénéficiant d'une formation approfondie de sept jours, les référents handicap ont un rôle d'information et d'explication de la politique handicap du CNFPT auprès des agents de l'établissement et des agents des collectivités accueillis en formation. Ces 40 experts de proximité ont également pour mission d'accueillir et d'accompagner les stagiaires en situation de handicap. Facilitateurs internes, ils apportent un appui aux conseillers formation et aux responsables des antennes du CNFPT et font le lien avec les collectivités territoriales et les centres de gestion. Ils veillent à la bonne mise en œuvre des mesures de compensation et jouent un rôle d'alerte à l'égard des problématiques de santé au travail.

ESAT LES ATELIERS DE JEMMAPES
UN PARTENARIAT UNIQUE EN FRANCE

Deux cent quarante repas quotidiens. C'est ce que réalisent les 15 travailleurs de l'établissement et service d'aide par le travail (ESAT) Les Ateliers de Jemmapes, de l'association Entraide universitaire, qui gèrent le self et la cafétéria du siège du CNFPT. Depuis juillet 2011, ce qui apparaissait à l'époque comme un challenge s'avère être une vraie réussite. Ce partenariat cumule les avantages. Il favorise l'insertion de travailleurs parfois lourdement handicapés, souffrant de déficience mentale ou de handicap psychique. *« Il leur a donné la possibilité de travailler dans des conditions protégées mais néanmoins proches du milieu ordinaire. Ces personnes sont encadrées par leurs moniteurs et peuvent prendre le temps nécessaire à la réalisation de leur tâche, tout en respectant les délais inhérents à la restauration »*, insiste Denis Meskel, directeur de l'ESAT. Surtout, ce partenariat offre l'occasion, dans l'établissement, de changer de regard sur le handicap. Des relations basées sur le respect et l'acceptation de la différence se sont nouées entre agents du CNFPT et employés de l'ESAT, permettant aux travailleurs d'être reconnus pour leurs compétences.

DÉLÉGATION CNFPT LORRAINE
LE TEST ABSOLU D'ACCESSIBILITÉ

Comment savoir qu'une poubelle gêne le déplacement d'un fauteuil roulant sans l'avoir expérimenté ? Parce que des locaux répondent parfois aux normes en vigueur sans être totalement adaptés aux déplacements des personnes en situation de handicap, la délégation CNFPT Lorraine a fait réaliser un audit d'accessibilité par la mission Handicap du centre communal d'action sociale de Nancy. Composé de personnes en situation de handicap de différentes natures, ce groupe test a mis en évidence la nécessité de réaliser certains aménagements complémentaires : changer une poignée, poser une bande podotactile, une balise sonore de guidage, contraster la couleur des marches des escaliers pour faciliter la locomotion, etc. *« Chaque handicap est particulier. Souvent, les personnes concernées ont des solutions évidentes auxquelles nous n'aurions pas pensé*, précise Marc Allegre, responsable du service Accueil et logistique de la délégation Lorraine. *Ces modifications sont minimes, mais transforment le quotidien.»*

LES AIDES DU FIPHFP, MODE D'EMPLOI

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) collecte les pénalités versées par les employeurs publics ne respectant pas la loi du 11 février 2005. Avec ces fonds, il finance les aides destinées à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités.

Le FIPHFP, l'interlocuteur des collectivités. Comment procéder pour recruter des personnes en situation de handicap? Comment maintenir dans l'emploi un agent qui demande à être reconnu en situation de handicap? Les collectivités se trouvent parfois confrontées à des questions auxquelles elles ne savent pas répondre.
Si la loi de 2005 a renforcé l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap, et fixé à 6% leur taux minimal d'emploi, elle a aussi porté création de structures pour les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique handicap.
Depuis 2006, le FIPHFP incite les employeurs des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) à recruter et à maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap, à organiser leur formation et leur reconversion professionnelle. Grâce à l'argent des contributions qu'il collecte, le FIPHFP peut financer des aides. *« Nous incitons tous les employeurs publics à mettre en place une véritable politique d'emploi des personnes handicapées, en utilisant au maximum ce qui leur est proposé,* explique Philippe Nicolle, directeur adjoint du FIPHFP. *Nous essayons également de rendre lisible le paysage des différents acteurs pour leur faciliter la tâche. »* Et ça marche! En 2012, la fonction publique territoriale, avec presque 77 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour un million et demi d'agents territoriaux, atteignait un taux d'emploi de 5,32%, contre 3,73% en 2006.

DES AIDES GLOBALES ET PONCTUELLES

Destinées à toutes les collectivités locales, les aides du FIPHFP sont de deux natures : la convention et l'aide ponctuelle.
• La convention est un outil juridique et financier à travers lequel la collectivité s'engage sur la mise en œuvre d'une politique handicap, et le FIPHFP, sur son financement.
• L'aide ponctuelle est, quant à elle, majoritairement utilisée par les petites et moyennes collectivités. Le FIPHFP peut leur fournir une contribution financière directe pour l'adaptation du poste de travail, la formation et l'information des agents en situation de handicap, etc. Il peut aussi financer un prestataire pour la réalisation, par exemple, d'une étude ergonomique d'aménagement de l'environnement de travail, ou un partenaire. Le FIPHFP soutient ainsi le Sameth (1), qui aide les entreprises et les organismes publics à trouver une solution sur mesure pour maintenir un employé dans son poste de travail.

(1) Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Plus d'informations sur cnfpt.fr



DES AIDES POUR QUI ? POUR QUOI ?

Qui peut bénéficier des aides?

Toutes les collectivités peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du FIPHFP, y compris celles qui, employant moins de 20 salariés, ne sont pas soumises à la déclaration obligatoire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

À quel moment?

Dans le cas où la collectivité souhaite mettre en place une convention avec le FIPHFP, celle-ci peut contacter le FIPHFP via ses délégués interrégionaux handicap (DIH) ou ses équipes locales dès le début de la réflexion.
Dans le cas d'une demande ponctuelle de financement, la collectivité peut bénéficier d'un accompagnement par un centre de gestion. La demande d'aide est déposée sur la plateforme e-services, avant l'engagement des dépenses (fournir un devis pro forma) ou après (fournir une facture acquittée).

À qui s'adresser?

Pour une convention, les délégués interrégionaux handicap (DIH), qui animent les 26 comités locaux du FIPHFP, sont des interlocuteurs attentifs. Ils accompagnent les collectivités dans les différentes étapes de l'élaboration de la convention en apportant toutes les informations nécessaires.
Pour une demande ponctuelle de financement, les centres de gestion répondent aux questions des petites collectivités et peuvent les guider dans la formulation d'une demande.

Pour quel type de projet?

Tous les projets susceptibles de favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap peuvent bénéficier d'une aide du FIPHFP.
Il s'agit, généralement, de projets favorisant l'intégration professionnelle, comme la formation et les actions de sensibilisation au handicap des agents territoriaux.

Plus d'informations sur fiphfp.fr

LES 2 TYPES D'AIDE DU FIPHFP

LE CONVENTIONNEMENT

Les collectivités qui signent une convention avec le FIPHFP s'engagent pour trois ans à réaliser une série d'actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Ces actions, décrites dans la convention, sont prévues en amont, en fonction du contexte, des besoins de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs.



La collectivité établit un diagnostic, soit en interne, soit avec l'aide d'un prestataire extérieur. Le FIPHFP en assure la prise en charge financière, dans la limite d'un plafond défini dans le catalogue des aides (disponible sur www.fiphfp.fr), et après accord sur le devis, pour le prestataire extérieur, ou sur le mémo intégrant le coût salarial, si le diagnostic est réalisé en interne. La phase de diagnostic est essentielle car elle déterminera le contenu de la convention.

Sur la base du diagnostic réalisé, la collectivité définit un plan d'actions, au regard également du catalogue des aides du FIPHFP. Elle contacte le délégué interrégional handicap (DIH) dont elle dépend, afin qu'il l'aide et la conseille sur les différentes actions à mener.

Cette phase de définition peut prendre quelques semaines, voire quelques mois, ponctués de réunions nécessaires à la rédaction de la convention. Des allers-retours entre les services de la collectivité, le FIPHFP et le réseau des partenaires de terrain (MDPH, Cap emploi, Pôle emploi, CNSA, Sameth...) permettent d'affiner le projet.

Lorsque le projet est établi, le DIH le transmet au comité d'engagement du FIPHFP, puis, après accord, au comité local pour délibération et signature de la convention. Les comités locaux se réunissent au moins deux fois par an (dates transmises par le DIH). Le projet doit leur être transmis au plus tard six semaines avant.

À la signature de la convention (d'une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois), la collectivité reçoit, par anticipation, le financement correspondant aux actions prévues l'année suivante.

LES AIDES PONCTUELLES

Les collectivités peuvent aussi être aidées par le FIPHFP sans passer par la case du conventionnement. Quelle que soit la forme de ces aides, techniques (comme le surcoût lié à un aménagement du poste de travail) ou humaines, l'objectif demeure le même : favoriser l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



La collectivité (le plus souvent, une petite commune) définit un besoin précis : adaptation d'un poste de travail, formation d'agents, prévision de recrutement, etc.

Elle se tourne vers son centre de gestion pour être conseillée au mieux. À cette fin, le FIPHFP a passé un accord avec de nombreux centres de gestion.

Elle consulte le catalogue du FIPHFP, qui répertorie toutes les aides afin d'identifier si sa demande peut être acceptée.

Elle dépose une demande d'aide sur la plateforme Internet du FIPHFP (http://www.FIPHFP.fr/spip.php?rubrique8) ou par courriel (eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr). Si la dépense a déjà été effectuée, la collectivité doit présenter les factures acquittées. S'il s'agit d'un projet, un devis pro forma. Chaque type d'aide nécessite en outre des pièces justificatives spécifiques.

Le paiement intervient après accord du FIPHFP, dans le cas d'une facture déjà acquittée. Il intervient après réception de la facture acquittée, dans le cas où un devis pro forma a été envoyé en amont.

« Territoriaux, nous agissons »
est une collection de guides pratiques développée par le CNFPT.
La collection met en avant les actions des collectivités territoriales pour la défense de grandes causes nationales.

Pour ce livret thématique consacré à la prise en compte du handicap, des territoires, accompagnés ou non par le CNFPT, apportent la preuve de leur investissement sur le sujet.

Le flashcode ci-dessous vous donnera accès instantanément à plus de contenus sur ce thème (bonnes pratiques, expertises du CNFPT, catalogue interactif de formation, évènements...).





CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12
T : 01 55 27 44 00 – F : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : FRANÇOIS DELUGA
CODIRECTEUR DE LA PUBLICATION : JACQUES GOUBIN
RÉDACTRICE EN CHEF : ALEXANDRA WEINSTEIN – RÉDACTION : VÉRONIQUE PIERRÉ, YANNICK JOUENNE
PHOTOGRAPHIES : CORBIS, GETTY IMAGES, ©RAPHAËL HELLE/SIGNATURES, PHOTOTHÈQUE CNFPT
IMPRESSION : BIALEC, NOVEMBRE 2013 – DÉPÔT LÉGAL : EN COURS – TIRAGE : 50 000 EXEMPLAIRES